

Hubungan Iklim Komunikasi dan Kepuasan Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT.KAI DAOP 4 Semarang

BAB I

PENDAHULUAN

Perumusan Masalah

Memotivasi karyawan adalah persoalan tersendiri bagi berbagai perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk memotivasi karyawannya supaya dapat produktif dan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan kerja. Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan, diantaranya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk menambah skill dan wawasan, menaikkan gaji, memberikan bonus, menyediakan media komunikasi yang kreatif dan interaktif, dan menciptakan iklim komunikasi yang kondusif.

Pemberian gaji yang besar tidak selalu dapat meningkatkan motivasi bekerja karyawan. Justru, hal-hal yang bersifat moral seperti tanggungjawab, kejujuran, keterbukaan, keinginan untuk bekerjasama mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini dapat diwujudkan melalui budaya kerja serta pembentukan lingkungan dan iklim komunikasi yang kondusif.

Permasalahan Komunikasi adalah hal yang sangat krusial dalam kehidupan kita. Hampir di setiap waktu kita melakukannya seperti berinteraksi dengan teman, mengemukakan pendapat, berbicara di depan publik. Kita melakukannya di rumah, sekolah, dan organisasi. Di dalam organisasi tempat kita bekerja, kita melakukannya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama, berkonsultasi dengan atasan, berdiskusi dengan teman kerja.

Persaingan usaha di bidang transportasi kian hari kian ketat. Masing-masing perusahaan penyedia jasa transportasi saling memperbaiki diri dan melakukan inovasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, tak terkecuali dengan PT.KAI. PT KAI telah melakukan transformasi besar-besaran di dalam tubuh organisasi. Transformasi ini mencakup sisi internal dan eksternal. Di sisi eksternal, berbagai hal telah ditransformasi seperti meremajakan kereta api, pemasangan Air Conditioner di dalam gerbong kereta, perbaikan sarana di stasiun, penggunaan sistem

tiket online, dan masih banyak yang lain. Hal tersebut juga harus diimbangi dengan perbaikan di sisi internal. Persaingan usaha telah menuntut perusahaan untuk dapat mengelola sumber dayanya termasuk karyawan dengan lebih baik dan efisien. Para Manager dituntut untuk dapat mengelola kinerja karyawannya dengan efisien.

Komunikasi menjadi hal yang penting ketika sedang melakukan usaha pengelolaan kinerja organisasi. Interaksi antar individu dalam organisasi menyebabkan hubungan yang saling tergantung antara individu di dalam organisasi. Hal tersebut menciptakan jaringan komunikasi di dalam organisasi. Di sinilah, peran iklim komunikasi harus diperhatikan. Manager dalam proses pengelolaan komunikasi antar karyawan, dapat memperhatikan iklim komunikasi ini. Termasuk di dalamnya, usaha untuk membentuk iklim komunikasi organisasi yang kondusif.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, diantaranya seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja sampai pada faktor komunikasi. Faktor komunikasi menjadi perhatian terkait peran iklim komunikasi, cara-cara berkomunikasi dalam pemecahan masalah serta pemanfaatan media komunikasi di dalam organisasi.

Setelah menjabarkan berbagai permasalahan di atas, sampailah pada sebuah pertanyaan perumusan masalah yaitu Apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi, kepuasan komunikasi organisasi, dan motivasi kerja karyawan PT. KAI Daop 4 Semarang?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi organisasi, dan kepuasan komunikasi organisasi, dengan motivasi kerja karyawan PT. KAI Daop 4 Semarang.

Kerangka Teori / Konsep

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini meneliti hubungan kepuasan komunikasi dengan motivasi kerja karyawan back office di lingkungan kerja PT. KAI Daop 4 Semarang. Penelitian ini juga menggunakan teori yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu teori struktural yang dapat menjelaskan antara hubungan variabel iklim komunikasi (x1) dengan motivasi kerja karyawan (y), serta dapat juga menjelaskan hubungan variabel

kepuasan komunikasi (x2) dengan motivasi kerja karyawan (y). Kemudian penelitian ini juga menggunakan teori hubungan manusia yang dapat menjelaskan hubungan variabel kepuasan komunikasi dengan variabel motivasi kerja karyawan.

Teori Strukturasi :

Beberapa Teori yang menjelaskan hubungan variabel iklim komunikasi dan variabel motivasi kerja, salah satunya adalah **Teori Strukturasi**. Teori ini dikemukakan oleh Poole dan Mcphee, mengungkapkan bahwa Iklim Komunikasi merupakan penjelasan umum kolektif tentang organisasi yang membentuk harapan dan perasaan anggotanya dan juga kinerja organisasi. Anggota organisasi membuat iklim organisasi ketika mereka menjalani kegiatan sehari-hari mereka (Littlejohn dan Foss, 2006:374).

Teori Hubungan Manusia :

Teori yang menjelaskan hubungan antara variabel kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan adalah **Teori Hubungan Manusia**. Teori ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi. (Arni, 2008 : 7)

Variabel Bebas :

Ada dua variabel bebas yang akan diteliti yaitu :

- a. Iklim Komunikasi (x1)
- b. Kepuasan Komunikasi (x2)

Variabel Terikat :

Ada satu variabel terikat yang akan diteliti yaitu :

- c. Motivasi kerja karyawan (y)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara iklim komunikasi, kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan PT. KAI Daop 4 Semarang, meliputi :

- Terdapat hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan PT. KAI Daop 4 Semarang
- Terdapat hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan PT. KAI Daop 4 Semarang

Metode Penelitian :

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis data menggunakan uji statistik angka-angka dengan rumus Rank-Kendall

Tipe penelitian :

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan tipe eksplanatory yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (dependent). Penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan atau korelasi antara iklim komunikasi sebagai variabel bebas pertama (x_1) dan kepuasan komunikasi sebagai variabel bebas kedua (x_2) dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (y).

Teknik pengumpulan data :

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa survey yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada responden untuk diisi. Kemudian juga menggunakan metode studi pustaka untuk mengumpulkan informasi dan data teori.

Instrumen Penelitian :

Alat yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuisioner yaitu sekumpulan daftar pertanyaan yang dibuat peneliti untuk ditanyakan langsung kepada responden dengan cara mengisi kuisioner.

Teknik analisis

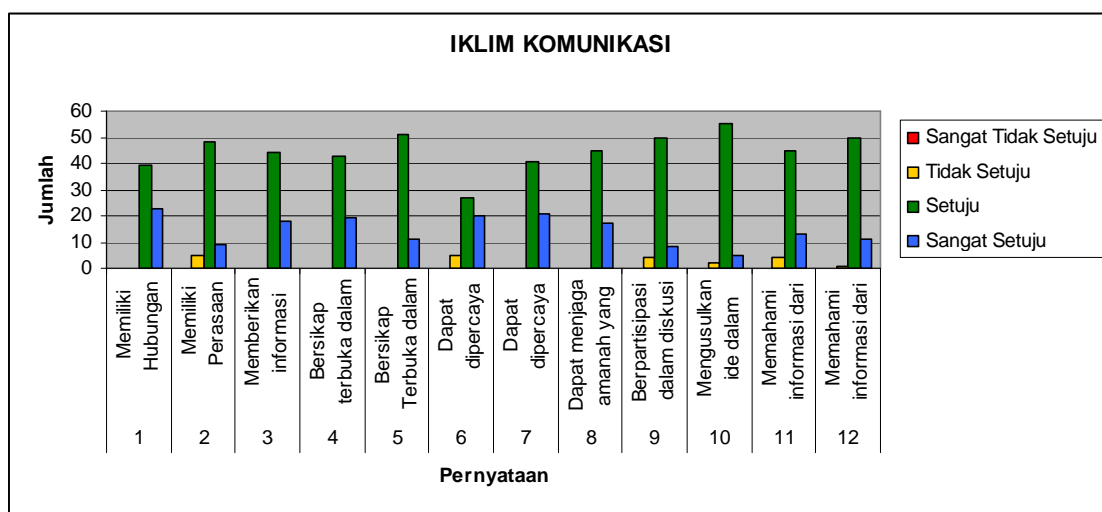
Analisis data kuantitatif menggunakan analisis data yang ditujukan pada data-data berupa angka-angka. Setelah data terkumpul, diklasifikasikan dalam kategori-kategori kemudian dihitung dengan analisis kuantitatif yang dilakukan dengan uji statistik. Analisis ini menggunakan uji statistik melalui korelasi Rank Kendall untuk menguji kebenaran.

BAB II

Hubungan Iklim Komunikasi dan Kepuasan Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan PTKAI DAOP 4 Semarang

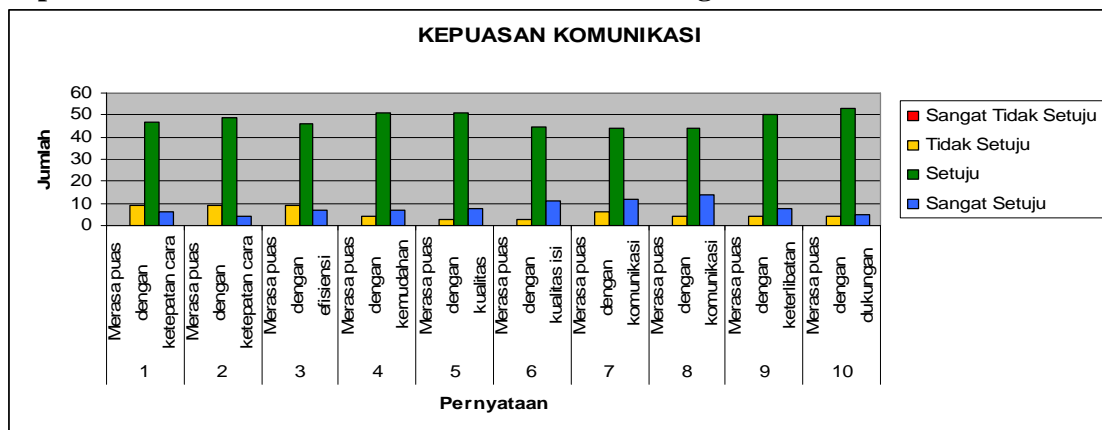
Pada bab ini dijabarkan hasil temuan penelitian dari penyebaran kuesioner di lingkungan PT.KAI DAOP 4 Semarang. Hasil temuan penelitian akan disajikan dalam bentuk grafik. Adapun hasil temuan penelitian adalah sebagai berikut :

Iklim Komunikasi di PT.KAI DAOP 4 Semarang :



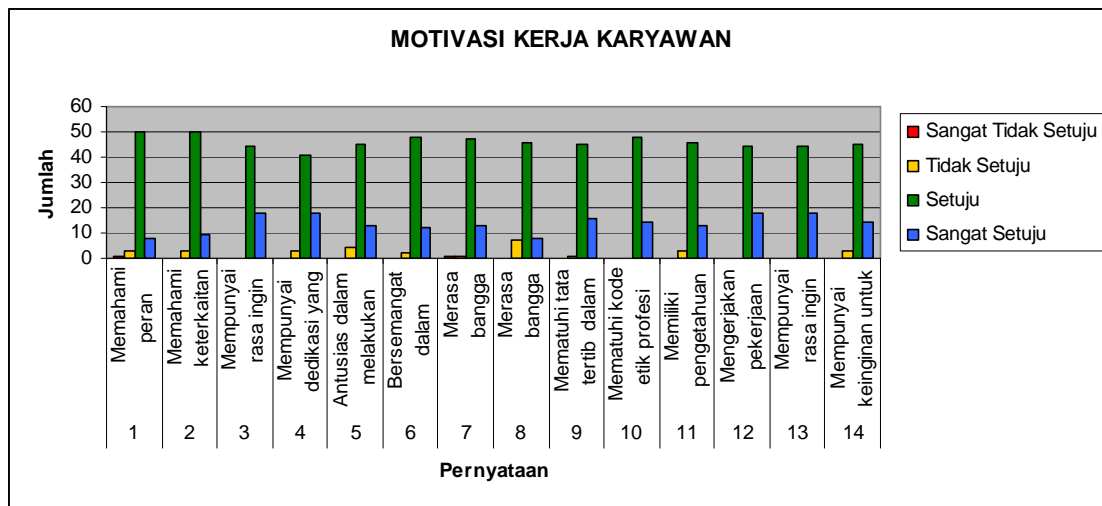
Berdasarkan grafik di atas, hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Iklim Komunikasi direspon positif oleh responden. Hal ini ditunjukkan dengan pilihan opsi setuju yang paling banyak dipilih pada setiap pernyataan. Kemudian diikuti dengan pilihan opsi sangat setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Iklim komunikasi di lingkungan PT.KAI DAOP 4 Semarang sudah kondusif.

Kepuasan Komunikasi di PT.KAI DAOP 4 Semarang :



Berdasarkan grafik di atas, hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Kepuasan Komunikasi direspon positif oleh responden. Hal ini ditunjukkan dengan pilihan opsi setuju yang paling banyak dipilih pada setiap pernyataan. Kemudian diikuti dengan pilihan opsi sangat setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Komunikasi di lingkungan PT.KAI DAOP 4 Semarang sudah baik.

Motivasi Kerja Karyawan di PT.KAI DAOP 4 Semarang :



Berdasarkan grafik di atas, hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Motivasi Kerja Karyawan direspon positif oleh responden. Hal ini ditunjukkan dengan pilihan opsi setuju yang paling banyak dipilih pada setiap pernyataan. Kemudian diikuti dengan pilihan opsi sangat setuju, tidak setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan di lingkungan PT.KAI DAOP 4 Semarang sudah baik.

BAB III

Hubungan Iklim Komunikasi dan Kepuasan Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan PTKAI DAOP 4 Semarang

Pada bab ini akan dijabarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis statistic renk kendall. Analisis ini untuk menjawab hipotesis penelitian ini yang telah dijabarkan sebelumnya. Hipotesis ini adalah penjelasan asumsi penelitian tentang penjelasan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Adapun Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **H1** : Terdapat hubungan antara Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI DAOP 4 Semarang
2. **H2** : Terdapat hubungan antara Kepuasan Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI DAOP 4 Semarang

Analisis data menggunakan analisis korelasi Kendall-tau. Korelasi kendall-tau digunakan untuk menganalisis hubungan dua variabel atau lebih dengan skala data ordinal. Digunakan kendall-tau apabila data yang dianalisis lebih dari 30 responden.

H1 : Terdapat hubungan antara Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. KAI DAOP 4 Semarang :

Output Uji Korelasi Kendall tau antara Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan

Correlations

| | | Iklim Komunikasi | Motivasi Kerja Karyawan |
|-------------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|
| Iklim Komunikasi | Correlation Coefficient | 1,000 | ,543** |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | N | 62 | 62 |
| Motivasi Kerja Karyawan | Correlation Coefficient | ,543** | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | N | 62 | 62 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3.1

Dari hasil output di atas , dapat disimpulkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 yaitu $< 0,005$ sehingga variabel Iklim komunikasi memiliki hubungan dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan . Hubungan tersebut sebesar ($r=0,543$) berarti hubungan antara Iklim Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan kuat. Artinya jika iklim komunikasi semakin baik maka motivasi kerja karyawan semakin baik.

H2 : Terdapat hubungan antara Kepuasan Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT.KAI DAOP 4 Semarang :

Output hasil Uji Korelasi Kendall's Tau antara Kepuasan Komunikasi dan Motivasi Kerja Karyawan

| Correlations | | | |
|-----------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|
| | | Kepuasan Komunikasi | Motivasi Kerja Karyawan |
| Kendall's tau_b | Correlation Coefficient | 1,000 | ,501** |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | N | 62 | 62 |
| | Correlation Coefficient | ,501** | 1,000 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | N | 62 | 62 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3.2

Dari hasil output di atas , dapat disimpulkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 yaitu $< 0,005$ sehingga variabel Kepuasan Komunikasi memiliki hubungan dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan . Hubungan tersebut sebesar ($r=0,501$) berarti hubungan antara Kepuasan Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan kuat. Artinya jika kepuasan komunikasi semakin baik maka motivasi kerja karyawan juga semakin baik.

Pembahasan Teori

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan karena besar signifikansi sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,05 pada taraf korelasi yaitu 0,543 yang berarti taraf keeratan

kuat..Kemudian , terdapat hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan karena besar signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 pada taraf korelasi yaitu 0,501 yang berarti taraf keeratan kuat.

Oleh karena itu, hipotesis pertama (h1) yaitu terdapat hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja karyawan dapat diterima.Kemudian hipotesis kedua (h2) yaitu terdapat hubungan antara kepuasan komunikasi dan motivasi kerja karyawan dapat diterima.

Setelah melakukan uji hipotesis, selanjutnya adalah verifikasi teori atau pengujian teori.Verifikasi teori merupakan pengujian teori berdasarkan hasil uji hipotesis.Asumsi dasar dari teori diuji dan dibuktikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1, landasan teori yang digunakan yaitu **teori struktural** dengan asumsi dasar bahwa Iklim Komunikasi merupakan penjelasan umum kolektif tentang organisasi yang membentuk harapan dan perasaan anggotanya dan juga kinerja organisasi .Motivasi kerja karyawan adalah serangkaian proses terbentuknya kinerja organisasi sehingga Iklim komunikasi membentuk juga motivasi kerja karyawan.Oleh karena itu, asumsi Teori Struktural terbukti atau dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2,landasan teori yang digunakan yaitu **teori hubungan manusia** dengan asumsi dasar yaitu Teori ini menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan organisasi yang dapat membantu individu mengembangkan potensinya . Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan mengarahkan aktualisasi diri pekerja akan mempertinggi motivasi bekerja sehingga akan dapat meningkatkan produksi organisasi, terbukti.Kepuasan komunikasi termasuk salah satu dari kepuasan anggota yang timbul akibat aktifitas komunikasi sehingga Kepuasan komunikasi terbukti mempertinggi motivasi bekerja.Olehkarena itu, asumsi Teori Hubungan Manusia terbukti atau dapat diterima.

BAB IV PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat Hubungan antara Iklim Komunikasi dan Kepuasan Komunikasi dengan Motivasi kerja karyawan PT.KAI DAOP 4 Semarang.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 15 % karyawan merasa tidak puas dengan cara penyampain informasi perusahaan terkait perusahaan seperti transparansi pembayaran gaji dan mutasi karyawan.Hal ini dapat menjadi saran bagi PT.KAI DAOP 4 Semarang agar lebih transparan dalam menyampaikan informasi terkait pembayaran gaji beserta rinciannya dan juga transparansi mutasi karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 15 % karyawan merasa tidak puas dengan ketepatan informasi yang mereka dapatkan untuk membantu pekerjaan.Informasi yang didapatkan dari email zimba terkadang kurang jelas sehingga kurang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga arahan dari manager yang kurang jelas.Hal ini menjadi saran bagi PT.KAI DAOP 4 Semarangagar lebih meperhatikan informasi yang ada di email zimba,informasi apa yang ingin disampaikan , lebih focus dan jangan terlalu ramai kemudian manager hendaknya bertindak lebih fleksibel ketika memberikan arahan dan menjawab pertanyaan dengan jelas.
3. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 15 % karyawan merasa tidak puas denganefisiensi penggunaan saluran komunikasi seperti terkadang penyebaran informasi melalui email zimba terkesan riuh atau informasi yang disampaikan kurang sampai.Hal ini dapat menjadi saran bagi PT.KAI DAOP 4 Semarangagar memperhatikan pemilihan font sehingga tidak terkesan riuh sehingga informasi yang disampaikan bisa sampai dengan jelas ke karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 8 % karyawan belum memiliki perasaan berharga ketika berkomunikasi dengan atasan.Karyawan kurang luwes ketika berbicara dengan atasan, mereka kurang fleksibel dalam mennyampaikan maksud dan masukan terkait pekerjaan.Hal ini dapat menjadi saran bagi PT.KAI DAOP 4 Semarang agar komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan harus selalu

dipupuk sehingga mereka dapat lebih fleksibel dan luwes dalam bertukar pandangan ketika menyelesaikan pekerjaan.

5. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 10% belum dapat dipercaya dalam melaksanakan janji-janji terkait urusan pekerjaan seperti menyelesaikan janji-janji dalam menyelesaikan sebuah proyek di divisi humas. Hal ini dapat menjadi saran bagi PT.KAI DAOP 4 Semarang agar dapat memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
6. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 10% karyawan belum merasa puas dengan komunikasi vertikal yang dilakukan antara atasan dan bawahan dalam melakukan aktivitas kerja. Mereka merasa kurang dapat berinteraksi dengan atasan mereka dikarenakan atasan menutup diri atau kurang mebaur dengan bawahan. Hal ini dapat menjadi saran bagi PT.KAI DAOP 4 Semarang agar para manager lebih terbuka dan lebih membaur dengan bawahan sehingga mereka dapat lebih fleksibel berinteraksi dengan staff karyawan.